«Il n'est de richesse
que d'êtres humains»

Sommaire

Préambule : Pourquoi un "Passeport pour la diversité" en Lorraine ?

Passeport pour la diversité : pour quoi faire ?

Introduction
La gestion de la diversité, c'est quoi ?

Charte de la diversité
Feuille de route

La phase diagnostic

Les outils

Fiches Recrutement
- Fiche N°1 "Recrutement : d'abord la compétence"
- Fiche N°2 "La méthode de recrutement par simulation"
- Fiche N°3 "Stagiaires et jobs d'été"
- Fiche N°4 "La formation des recruteurs"
- Fiche N°5 "Diversité et tutorat"

Fiches Formation
- Fiche N°6 "La formation continue"
- Fiche N°7 "La formation initiale"

Fiches Promotion
- Fiche N°8 "L'accès aux promotions"
- Fiche N°9 "Rémunérer de manière égalitaire"

Fiches Politique/Stratégie
- Fiche N°10 "Communication interne"
- Fiche N°11 "Communication externe"
- Fiche N°12 "La gestion des âges : une urgence en Lorraine"
- Fiche N°13 "La diversité : quels avantages économiques"
- Fiche N°14 "Les relations internes et le dialogue social"
- Fiche N°15 "Tableau de bord - diversité pour piloter"

Accompagnement des entreprises

Contacts

Sites internet

Aides logistiques et financières
Non exhaustive, cette liste vous apporte des informations sur les différentes aides de la région et de l'État visant à faciliter le recrutement et l'intégration de la diversité dans votre organisation.

Partenaires
Partenaires techniques, institutionnels et privés

Tél. : 03 80 71 31 25
Port. : 06 68 75 87 67
www.solidere.org
contact@solidere.org

Préambule

Pourquoi un Passeport pour la DIVERSITÉ en Lorraine ?

C'est une mallette pédagogique qui vous accompagne dans vos premiers pas vers l'intégration et la gestion de la diversité au sein de votre organisation.
Elle est composée de fiches outils articulées autour des processus « Ressources Humaines » (recrutement, formation, promotion) et plus globalement stratégiques de votre organisation qui ont été revisités à l'éclairage de la diversité.

Cet outil vous a été remis car vous avez manifesté de l'intérêt pour le sujet. Laissez-vous guider au travers des différents chapitres. Ils vous présentent une méthode concrète pour mettre en œuvre la diversité dans votre organisation.

Mode d'emploi

Cette mallette est découpée en deux volets :

> un volet d'informations pratiques et générales :

- Introduction
- Charte de la diversité
- Contacts
- Site internet
- Aides logistiques et financières

> Un volet opérationnel :

- Un pré diagnostic
- 15 fiches outils

Il n'est pas indispensable de posséder des connaissances juridiques pour utiliser le Passeport pour la diversité : les fiches outils ont été conçues pour des utilisateurs néophytes. Il n'est pas non plus nécessaire de maîtriser la réglementation exposée dans les fiches, de nombreux renvois permettent à ceux et celles qui le souhaitent d'approfondir certains aspects des questions traitées.

Soulignons cependant que le Passeport pour la diversité n'est pas exhaustif. Les fiches outils ne sauraient résoudre tous les cas d'espèce et doivent être adaptées en fonction du contexte. Enfin le Passeport pour la diversité ne saurait se substituer aux conseils de professionnels auxquels il est recommandé de recourir en cas de situations difficiles.

solid'ere

03 80 71 31 25
06 68 75 87 67

www.solidere.org
contact@solidere.org

La diversité des ressources humaines est devenue un avantage tant sur le plan économique que social, dont l'impact se fait sentir sur les plans de la créativité et de la compétitivité des entreprises.

Ainsi ce passeport a été spécialement conçu pour tout type d'entreprise.

Il se destine aux dirigeants, aux DRH, aux DAF (directeurs(trices) administratifs(tives) et financiers(cières)), aux directeurs(trices) marketing et plus globalement aux encadrants.

• Composé d'outils pragmatiques et opérationnels, **il vient enrichir les pratiques quotidiennes.**

Utiliser ce passeport pour la diversité répond à 4 besoins essentiels de l'entreprise

Accroître la performance économique

• développer sa capacité d'innovation,

• mieux comprendre les attentes de ses différents clients,

• s'ouvrir à de nouveaux marchés : les appels d'offres intègrent massivement des clauses sociales.

Soigner l'image de l'entreprise

quand on constate un intérêt majeur de la société civile à l'égard de cette thématique, l'ignorer serait s'exposer à une perte de réputation.

Pallier les problèmes actuels et futurs de recrutement interne et externe

changement démographique, inversion de la pyramide des âges, pénurie de main d'oeuvre...

Se conformer à la législation

française et européenne grandissante.

Loin de faire porter le poids de la contrainte sociale à l'entreprise à l'égard de la lutte contre les différentes discriminations, ce passeport devient une opportunité pour expérimenter et adopter des outils concrets créateurs de richesses.

Notre approche vise à susciter le volontarisme sur ce terrain de la RSE (Responsabilité sociale des entreprises) dans une optique de développement durable.

crédits photographiques : ©Fotolia.com

Intro

La gestion de la diversité, c'est quoi ?

La gestion de la diversité comme un outil de management de lutte contre les discriminations.

Appliquée à l'entreprise, la diversité s'entend de la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein :

- Origine de pays, de région, de quartier, de patronyme
- Age
- Sexe
- Physique
- Handicap...

Le management de la diversité :
« Gérer la diversité, c'est réfléchir à la manière d'optimiser les potentiels au sein de l'entreprise. C'est le regroupement de toutes les différences et l'acceptation de la diversité qui nous entoure et qu'il faut apprendre à manager».

Reconnaître la diversité, c'est comprendre comment les individus peuvent contribuer à l'essor collectif et apporter des compétences qui peuvent être capitalisées pour le plus grand bénéfice de l'entreprise.

L'enjeu de la diversité
« l'enjeu d'une politique de diversité consiste à faire avancer l'égalité, à faire en sorte que chacun puisse être reconnu à la hauteur de son talent.»

Yasid Sabeg,
Président du conseil d'administration de CS Communication et Système, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances depuis le 17 décembre 2008.

Favoriser la diversité : quel intérêt pour l'entreprise ?

Diversité
Politique proactive
Non-dits et discrimination
Attitude défensive
Accroître la performance économique de l'entreprise : développer sa capacité d'innovation, mieux comprendre les attentes de ses différents clients, s'ouvrir à de nouveaux marchés
Optimiser la gestion des ressources humaines : mieux gérer les compétences, favoriser l'implication de ses salariés, prévenir la pénurie de main d'œuvre
Prévenir le risque lié à l'image et la perte de réputation
Se mettre en conformité avec les contraintes légales
Du risque à l'opportunité

Porter de l'intérêt à la gestion de la diversité, c'est aujourd'hui la possibilité pour l'entreprise de transformer ce qui apparaissait de prime abord comme une contrainte sociale en de véritables opportunités créatrices de richesses.

La gestion de la diversité représente finalement un nouvel outil managérial qui, directement lié à la performance de l'entreprise permet :

- *d'anticiper les évolutions démographiques*
- *d'optimiser la gestion des compétences en interne*
- *de fidéliser les salariés*
- *de nourrir la capacité d'innovation*
- *de répondre aux attentes d'une clientèle de plus en plus diversifiée*
- *d'améliorer sa réputation*

Si le concept de lutte contre les discriminations est encore relativement mal perçu pour son caractère réglementaire, il reste néanmoins incontournable. En effet, l'entreprise doit se conformer à une législation qui ne cesse de se renforcer.

Une discrimination **systémique**

Elle est souvent non-intentionnelle car ancrée dans les représentations de notre société. Des pratiques de gestion, neutres en apparence, ont parfois des effets pouvant être discriminatoires.

Les enjeux **juridiques :**

Le renforcement de l'arsenal juridique et la nécessité de s'y conformer

- **Loi Roudy, 13 juillet 1983 :** rééquilibrage entre les sexes par la mise en œuvre de mesures temporaires spécifiques au profit des femmes. Elle est renforcée en **2001** par la loi Génisson.
- **Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987** en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- **Loi n°2001-397 du 9 mai 2001** relative à l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Loi du 16 novembre 2001** relative à la lutte contre les discriminations.
- **Loi du 17 janvier 2002** : loi de modernisation sociale.
- **Loi du 30 décembre 2004** portant sur la création de la HALDE (La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité).
- **Loi du 11 février 2005** sur l'égalité des droits et des chances, la participation à la citoyenneté des personnes handicapées.
- **Loi du 23 mars 2006 :** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : renforce l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle par des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.
- **Loi du 31 mars 2006** pour l'égalité des chances.
- **Loi du 27 mai 2008 de lutte contre les discriminations :** mise en conformité du droit français au droit communautaire relatif à l'égalité de traitement.
- **Loi de la Sécurité Sociale pour 2009 - Décret n°2009-560 du 20 mai 2009 :** relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les sanctions pénales : trois ans de prison, 45 000 € d'amende pour les personnes physiques et 225 000 € pour les personnes morales.
Les sanctions civiles : versement de dommages et intérêts en compensation du préjudice subi.

Les **18 critères** de discrimination :

l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales et mutualistes, l'état de grossesse.

Les différents niveaux

La discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre sur la base de l'un de ces critères.

La discrimination indirecte se révèle lorsqu'un traitement égal produit des effets inéquitables et discriminatoires envers un groupe déterminé. En apparence neutre, cette pratique a pour effet de désavantager ou d'exclure les membres d'un groupe.

Il est important de souligner que la discrimination est souvent le phénomène cumulant ces deux niveaux de discrimination. Ce sont alors les mentalités, la prégnance des préjugés et des stéréotypes relatifs à une société qui sont en cause.

Ce qui a évolué

- **Inversion de la charge de la preuve au civil** : c'est à l'entreprise d'établir que ses décisions ne relèvent pas de la discrimination et qu'elles sont constituées par des éléments objectifs.

- **Le testing possède désormais une valeur juridique** : il permet de déterminer si les pratiques de recrutement sont discriminatoires ou pas.

- **Les pouvoirs de la HALDE sont renforcés** :
elle peut être saisie par les victimes de discrimination
elle constate les infractions de discrimination par procès verbal
elle propose les transactions pénales
elle a la possibilité de mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe devant le tribunal
elle informe le Procureur de la République des faits constitutifs d'un délit portés à sa connaissance
elle émet des délibérations et peut suivre leur application

La feuille de route

La charte de la diversité en Lorraine

En signant cette charte, les premières entreprises de la région Lorraine s'engagent à gérer la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de leur organisation.

Créée en 2004 à l'initiative de l'Institut Montaigne (laboratoire d'idées réunissant notamment des chefs d'entreprises), la charte de la diversité présente l'avantage d'avoir été créée par des entreprises POUR des entreprises.

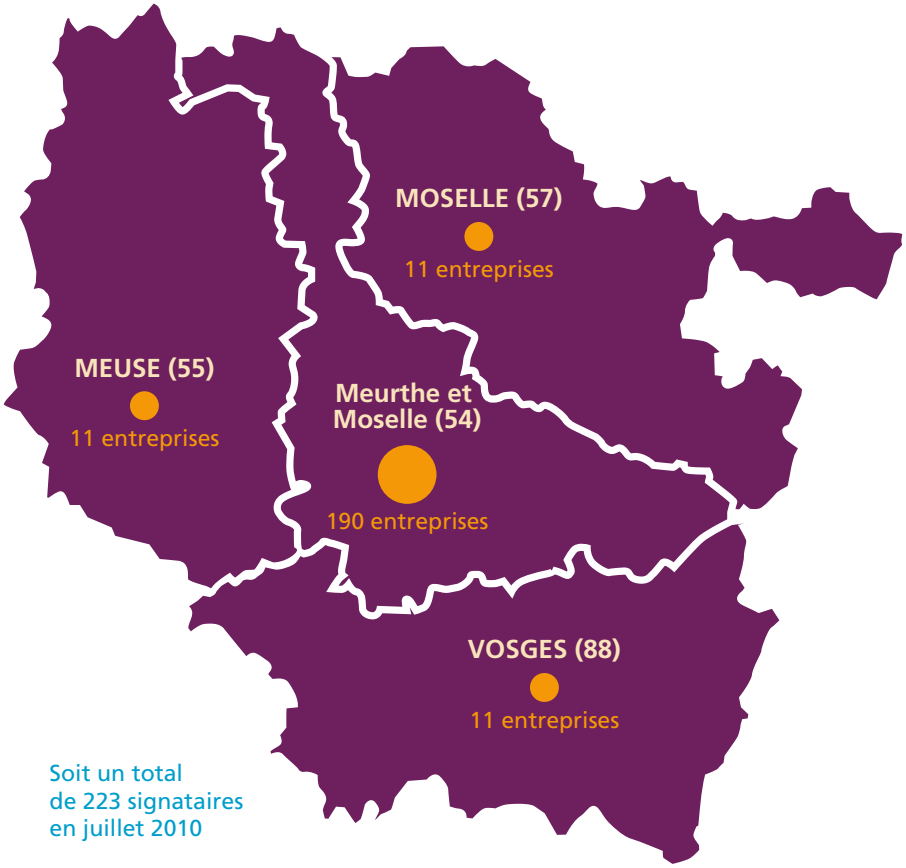
Aussi a-t-elle été intégrée dans le plan de cohésion sociale afin d'inciter les entreprises à l'adopter comme une « base propre à permettre la mobilisation de tous les employeurs pour promouvoir des collaborateurs d'origines diverses.»

La charte déclinée en région...

Si les signatures étaient principalement engagées d'un point de vue national par de grandes entreprises, le dispositif s'est largement déployé à travers les PME-PMI de différentes régions. D'abord en Rhône-Alpes, Nord-Pas-de-Calais, Bouches-du-Rhône, qu'en est-il en Lorraine ?

Plus qu'une déclaration d'intention, cette charte s'avère être un véritable outil de management pour les organisations souhaitant faire de la diversité et de la non-discrimination, un axe de développement stratégique.

Les chartes de la diversité signées en Lorraine...



Soit un total de 223 signataires en juillet 2010

Des actions à mener pour la diversité...

- Auto-évaluation, diagnostic quantitatif et/ou qualitatif
- Définition d'un plan d'actions et d'un budget spécifique
- Actions de sensibilisation : rappel de la loi
- Modules de formation annuels pour tous les salariés
- Modules de formation spécifiques pour ceux qui recrutent
- Création d'affiches, de plaquettes, de guides de recrutement, de séminaires...
- Définition des critères de sélection justifiables et objectifs
- Présence systématique de femmes, de jeunes, de séniors, de personnes issues de minorités visibles, dans les listes de candidats au recrutement, à une promotion interne
- Recrutement par simulation autant que possible
- Large diffusion des postes vacants en interne
- Partenariats avec le Pôle Emploi et les agences d'intérim sur des objectifs diversité
- Partenariats avec les écoles sur des objectifs de diversité (stage, formation)
- Partenariats avec les associations locales...

Une première **feuille de route...**

Axée autour de la sensibilisation et de la formation des différents acteurs impliqués dans le recrutement, la formation et la promotion, cette charte constitue une première feuille de route référente en matière de gestion de la diversité dans l'entreprise.

La charte de la diversité dans l'entreprise	La charte de la diversité déclinée dans **l'entreprise de la région Lorraine**
Article 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.	" **L'entreprise X** " avec tous les salariés s'engage à former tous les acteurs de la GRH ou les faire bénéficier de séminaires de sensibilisation. Les entretiens d'évaluation seront adaptés pour pouvoir être conduits de la même manière envers tous les salariés.
Article 2 Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.	" **L'entreprise Y** " développera son processus de recrutement dans une perspective non-discriminatoire, en diversifiant les points de diffusion de l'annonce pour tel ou tel poste, en établissant des critères objectifs de sélection des profils.
Article 3 Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.	" **l'entreprise Z** " s'engage à dresser un état des lieux au sein de son établissement aux différents niveaux de qualification afin de mettre en évidence la situation réelle de l'entreprise par rapport à la problématique de la diversité.
Article 4 Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.	" **L'entreprise P** " s'engage à communiquer, en interne auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, notamment par voie d'affichage, et en externe auprès de ses partenaires commerciaux (fournisseurs, clients...).
Article 5 Faire de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants du personnel.	" **L'entreprise N** " s'engage à intégrer les représentants du personnel dans la démarche mise en oeuvre au titre de la Charte, et à faire naître le dialogue autour des enjeux de la politique de diversité.
Article 6 Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : action, mise en oeuvre, pratiques et résultats.	" **L'entreprise B** " s'engage à rendre compte annuellement des résultats des actions mises en oeuvre par la production d'un rapport en double exemplaire remis au Préfet avant le 1er juin de chaque année. Une conférence de presse à l'initiative du Préfet sera organisée afin de dresser le bilan de l'application des chartes de la diversité dans le département.

CHARTE DE LA diversité PARTENAIRE

Accompagnement

De l'outil à la mise en oeuvre...

La mise en oeuvre d'une démarche diversité peut être un moyen de répondre à vos besoins :

Accroître la performance économique

- développer sa capacité d'innovation,
- mieux comprendre les attentes de ses différents clients,
- s'ouvrir à de nouveaux marchés : *Les appels d'offres intègrent massivement des clauses sociales.*

Palier les problèmes actuels et futurs de recrutement interne et externe :

changement démographique, inversion de la pyramide des âges, pénurie de main d'oeuvre...

Soigner l'image de l'entreprise

quand on constate un intérêt majeur de la société civile à l'égard de cette thématique. L'ignorer serait s'exposer à une perte de réputation .

Se conformer à la législation

française et européenne grandissante.

Notre réseau d'experts est en capacité de vous soutenir en vous accompagnant sur :

- **Diagnostic de la situation par typologie de salariés**
- **Audit des processus de recrutement, de formation, d'accès à la promotion**
- **Gestion anticipée des ressources humaines (GPEC)**
- **Formalisation d'outils et de procédures de recrutement, de formation, d'accès à la promotion**
- **Communication interne**
- **Communication externe**
- **Evaluation du projet, des résultats à court et à long terme et du retour sur investissement...**

En outre, vous pourrez trouver une aide spécifique sur chaque fiche traitée dans cette mallette.

Pour toute information, **veuillez vous adresser à :**

solid'ere

Pôle de Compétences Diversité
Tél. : 03 80 71 31 25
Port. : 06 68 75 87 67
contact@solidere.org

Nous vous orienterons, en fonction de votre besoin et de la compétence recherchée vers un de nos experts référencés.

Pour votre information, sachez que des dispositifs aidés, sont probablement à votre portée pour cofinancer notre intervention.

Contacts

Institutions

ACSÉ
Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances
209 rue de Bercy
75585 PARIS cedex 12
Tél. : 01 40 02 77 01
www.lacse.fr/dispatch.do

CONSEIL RÉGIONAL DE LORRAINE
Place Gabriel Hocquard 57036 - METZ Cedex 01
Tél. : 03.87.33.60.00
www.cr-lorraine.fr

CONTRAT URBAIN DE COHÉSION SOCIALE D'ÉPINAL GOLBEY CHANTRAINE
cucs.humbert@laposte.net
Tél. : 03 29 31 49 48

CONTRATS URBAINS DE COHÉSION SOCIALE FORBACH PORTE DE FRANCE, FREYMING-MERLEBACH ET PAYS NABORIEN
Forbach : j.bouzeau@agglo-forbach.fr
Tél. : 03 87 85 60 62
Freyming-Merlebach : n.furno@farebersviller.com
Tél. : 03 87 29 15 30
Pays naborien : cucs.st-avold@orange.fr
Tél. : 03 87 90 99 56

DÉLÉGATION RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ – RÉGION LORRAINE
Préfecture 9, place de la Préfecture
BP 71014 57034 METZ Cedex 1
Tél. : 03 87 34 84 45

DIRECCTE LORRAINE
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
10 r Mazagran 54000 NANCY
Tél. : 03 83 30 89 20
www.lorraine.travail.gouv.fr

DRJSCS
Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
4, rue Bénit
54000 NANCY
Tél : 03 83 17 44 44

HALDE
Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
11, rue Saint-Georges – 75009 PARIS
Tél : 01 55 31 61 00
www.halde.fr

Organismes et associations

AFIJ
3 r Salpêtrière
54000 NANCY
Tél. : 03 83 35 79 30

AFNOR
ZAC de l'Observatoire
14, rue du Saulnois
54520 LAXOU
délégation.nancy@afnor.org

AGEFIPH Lorraine
13, 15 Bb. Joffre
54000 NANCY
Tél. : 0811 37 38 39

AMILOR
10 r Mazagran
54000 NANCY
Tél. : 03 83 35 41 85

ARACT LORRAINE : Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
1 place du Pont à Seille
57045 METZ cedex 01 – Tél. : 03 87 75 18 57
www.lorraine.aract.fr

C.I.D.F.F.
1, rue du Manège
54000 NANCY
Tél. : 03 83 35 35 87

INFFOLOR
6 place du Roi George
57000 METZ
Tél : 0800 800 814
www.inffolor.org

MAISON DE L'EMPLOI DU GRAND NANCY
88 av. du 20ème Corps
54000 NANCY
Tél. : 03 83 22 24 00

MAISON DE L'EMPLOI DE SAINT DIÉ
7, rue Maurice Jeandon – Cap 6
88100 Saint Dié-des-Vosges
Tél. : 03 29 58 47 56

Sites internet

Interface Recrutement Minorités Visibles

www.diversite-emploi.com
www.afip-asso.org

Interface Recrutement Personnes handicapés

www.hanploi.com
www.handi-cv.com
www.agefiph.fr
www.sotres-lorraine.com

Interface Recrutement Séniors

www.seniorjob.fr
www.afteris.com
www.priorite-seniors.fr/
www.quincadres.com
www.travail.gouv.fr/emploi-seniors/599.html

Interface Recrutement Femmes

www.femmes-emploi.fr
www.femmes-egalite.gouv.fr

Organismes utiles

À Compétence Egale
www.acompetencegale.com

AFIC
www.afic-info.org

AFIJ
www.afij.org

Africagora
www.africagora.org

ALLIANCES
www.alliances-org.org

Charte de la Diversité
www.charte-diversite.com

Club diversité Lorraine
www.diversite-lorraine.sitew.com

IMS Entreprendre pour la Cité
www.imsentreprendre.com

Inffolor
www.inffolor.org

Observatoire des discriminations
www.observatoiredesdiscriminations.fr

Aides Logistiques Et Financières
Région Lorraine

REGION	VAE : **Validation des Acquis de l'expérience**	DÉFI **Des emplois pour les femmes innovations en Lorraine**
SYNTHESE	La VAE est un levier pour favoriser l'égalité des chances et valoriser les compétences collectives des entreprises. Si elle est d'abord un droit individuel, la VAE constitue pour l'entreprise une opportunité de valoriser son image, d'augmenter son professionnalisme et de développer sa compétitivité pour assurer sa pérennité. La VAE est un outil de développement personnel et professionnel pour les salariés, et d'accompagnement des évolutions pour l'entreprise. En cela utilisée comme un outil de gestion des ressources humaines, en lien avec le projet de l'entreprise, la démarche VAE rend accessible à tous la mobilité interne ainsi que l'employabilité à long terme.	DÉFI est une réponse nouvelle aux besoins de recrutement des entreprises pour qualifier et intégrer dans la durée des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. DÉFI propose deux niveaux d'actions : - L'accompagnement des entreprises qui recrutent et forment des femmes sur des emplois qualifiés en production. - L'analyse des pratiques existantes dans les entreprises pour évaluer les effets de la mixité dans les équipes de travail et de conditions d'évolution des femmes intégrées dans des environnements masculins.
PUBLIC	Entreprises de Lorraine intéressées par la mise en œuvre d'une VAE collective.	Défi est un appui offert aux entreprises qui développent la mixité de leur collectif de travail.
PRISE EN CHARGE	Afin de mettre la VAE à la portée de toutes les entreprises, un réseau d'acteurs* se mobilise en Lorraine pour leur proposer une offre de services coordonnés et adaptés : **la plate-forme de services VAE aux entreprises**. Contact : INFFOLOR : Tél. 03 87 68 10 21 (30) - vae@inffolor.org * Etat/DIRECCTE, Conseil régional de Lorraine, certificateurs, OPCA, ARACT Lorraine, Inffolor,…	- Mobilisation des salariés avant l'arrivée des candidates dans l'entreprise - Des modalités d'accueil à l'arrivée de ces femmes dans l'entreprise - Des conditions du développement des compétences des salariées présentes dans l'entreprise. Contacts : - ARACT Lorraine Tél. : 03 87 75 18 57 - DRDFE Lorraine Tél. : 03 87 34 87 34

Aides Logistiques Et Financières ETAT

ETAT	Civis : **Intégration tutorat**	Les stages étudiants en entreprise
SYNTHESE	Le «contrat d'insertion dans la vie sociale» (CIVIS) s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. **Il a pour objectif d'organiser les actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable**. Ce contrat est conclu avec les missions locales ou les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO). Les titulaires d'un CIVIS sont accompagnés par un référent. La durée du contrat est d'un an renouvelable.	Les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations s'appliquent à l'accès au stage. La loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a réformé le dispositif d'accueil des stagiaires en entreprise. Ces stages, à l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, ont une durée qui ne peut excéder six mois. Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci doit faire l'objet d'une gratification.
PUBLIC	Le CIVIS concerne les jeunes, âgés de 16 à 25 ans révolus qui ont un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac général, technologique ou professionnel (y compris les bacheliers qui n'ont pas de diplôme de l'enseignement supérieur) ou ont été inscrits comme demandeurs d'emploi au minimum douze mois au cours des dix-huit derniers mois.	La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances vise tous les stages, qu'ils soient obligatoires ou non, à l'exception : des stages de la formation professionnelle continue tels que définis par le **Livre IX du Code du travail** ; des stages ou séquences d'observation en entreprise réalisés par des jeunes de moins de 16 ans qui relèvent de **l'article L. 211-1 du Code du travail**, du **décret n° 2003-812 du 26 août 2003** et de la **circulaire du ministère de l'Education nationale du 8 septembre 2003** à laquelle sont annexées des conventions types.
PRISE EN CHARGE	Les titulaires d'un CIVIS âgés d'au moins 18 ans peuvent bénéficier d'un soutien de l'Etat sous la forme d'une allocation versée pendant les périodes durant lesquelles ils ne perçoivent ni une rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation.	**MODALITE** : Dorénavant, les stages, obligatoires ou non, **doivent faire l'objet d'une convention** conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Aides Logistiques Et Financières ETAT

ETAT	Les aides à la formation	Le contrat initiative-emploi rénové (CIE)
SYNTHESE	Toute entreprise engageant des dépenses de formation au profit de ses salariés peut bénéficier, sous certaines conditions, des aides publiques à la formation prévues notamment dans le cadre de conventions dénommées " engagements de développement de l'emploi et des compétences " (conventions EDEC) ; du Fonds Social Européen (FSE) ; des aides locales.	Le contrat initiative emploi (CIE) a fait l'objet d'une profonde réforme dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accés à l'emploi, ce contrat ouvre droit, pour les employeurs concernés, à une prise en charge par l'Etat d'une partie du coût de l'embauche et pour les salariés embauchés en CIE à un accompagnement, à de la formation, ou de la VAE en tant que de besoin.
PUBLIC	Sous certaines conditions, les employeurs de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide au remplacement d'un salarié en formation. Les entreprises peuvent également bénéficier d'**aides au conseil** ou **des conventions de formation ou d'adaptation du FNE.**	Le CIE s'adresse à des personnes sans emploi, inscrites ou non au Pôle Emploi, rencontrant des difficulés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CIE peut ainsi être mobilisé différemment selon les régions, dans les conditions fixées par l'arrêté annuel du préfet de région, et appréciées par les acteurs du service public de l'emploi, notamment le Pôle Emploi.
PRISE EN CHARGE	**1.les Aides Locales :** Au niveau des régions, chaque Conseil Régional peut proposer aux entreprises des aides à la formation. Il en fixe alors librement les conditions d'ouverture. De leur côté, communes et départements (conseils généraux) sont susceptibles de mettre en place des programmes d'aides aux entreprises. Ces aides peuvent venir compléter les financements de l'Etat, du Fonds Social Européen. **2.Etat : Décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007** relatif au dispositif d'aide au conseil aux entreprises pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences **3.Europe** : FSE : Programmation 2007/2013 soutient les démarches de développement des ressources humaines impliquant tout particulièrement la formation professionnelle.	**Aide financière de l'Etat** La conclusion d'un CIE ouvre droit, pour l'employeur, à une aide financière destinée à prendre en charge une partie du coût du contrat ainsi conclu et, le cas échéant, des actions de formation et d'accompagnement professionnels prévues par la convention. Le montant de l'aide, déterminé par arrêté du préfet de région, figure dans la convention liant l'employeur et le Pôle Emploi. **Il tient notamment compte :** de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle ; du statut des employeurs du secteur d'activité ; de la situation des bassins d'emploi ; des difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires.

Aides Logistiques Et Financières ETAT

ETAT	Le contrat pour l'égalité professionnelle	Le contrat pour la mixité des emplois
SYNTHESE	Prévues par une convention ou un accord collectif applicable à l'entreprise ou bien encore par un plan pour l'égalité professionnelle, certaines actions destinées à rééquilibrer la place des femmes dans l'entreprise peuvent être mises en œuvre avec le soutien financier de l'Etat. Préalable nécessaire : la conclusion d'un contrat pour l'égalité professionnelle..	Conclu entre l'entreprise, une femme nommément désignée et l'Etat, le contrat pour la mixité des emplois a pour objectif l'embauche, la mutation ou la promotion d'une salariée sur un métier ou une qualification jusqu'à présent peu féminisée. Pour réaliser cet objectif, l'entreprise bénéficie d'une aide financière de l'Etat.
PUBLIC	Avec le contrat pour **la mixité des emplois** et **le plan pour l'égalité professionnelle**, le contrat pour l'égalité professionnelle fait partie des mesures incitatives en faveur de l'égalité hommes-femmes. Avant la mise en œuvre de telles mesures, et si elle compte moins de 300 salariés, l'entreprise peut faire procéder avec la participation financière de l'Etat à une étude sur sa situation en matière d'égalité professionnelle et les mesures pertinentes à mettre en œuvre.	Avec le **plan** et le **contrat** pour l'égalité hommes-femmes, le contrat pour la mixité des emplois fait partie des mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes. Avant la mise en œuvre de telles mesures, et si elle compte moins de 300 salariés, l'entreprise peut faire procéder avec la participation financière de l'Etat à une étude sur sa situation en matière d'égalité professionnelle et les mesures pertinentes à mettre en œuvre. Peuvent conclure des contrats de mixité des emplois, les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 600 salariés.
PRISE EN CHARGE	L'Etat prend en charge une partie du coût de la réalisation des actions éligibles et, au maximum : 50 % du coût d'investissement en matériel lié à la modification de l'organisation et des conditions de travail ; 30 % des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée de la réalisation du contrat ; 50 % des autres coûts.	L'Etat prend en charge une partie des coûts de mise en œuvre des actions prévues par le contrat pour la mixité des emplois dans la limite de : 50 % du coût pédagogique de la formation, 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes (aménagement de postes de travail, de locaux), 30 % du montant du coût des rémunérations pendant la période de formation. Ces aides sont cumulables si leur objet est différent : par exemple, une entreprise peut bénéficier d'une aide à la formation et d'une autre destinée à l'aménagement du poste de travail.

CONTACT :
Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité – Région Lorraine
Préfecture
9, place de la Préfecture - BP 71014 - 57034 Metz Cedex 1
Tél. : 03 87 34 84 45

Aides Logistiques Et Financières ETAT

ETAT	Le contrat d'apprentissage aménagé pour les personnes handicapées	Les aides de l'AGEFIPH
SYNTHESE	Pour faciliter la formation du jeune handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage sont aménagées sur la durée du contrat et le déroulement de la formation. En outre, la conclusion d'un tel contrat ouvre droit, en plus des avantages normalement liés au contrat d'apprentissage (exonération de cotisations, aide à l'embauche, crédit d'impôt apprentissage...), à des aides spécifiques tant pour l'employeur, que pour l'apprenti ou le CFA.	Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (FIPH), l'Agefiph collecte les contributions financières des entreprises de 20 salariés et plus qui s'acquittent par ce moyen, en tout ou partie, de leur obligation d'employer des travailleurs handicapés. Les sommes ainsi collectées sont utilisées pour favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.
PUBLIC	Comme tout apprenti, le jeune handicapé est rémunéré en pourcentage du SMIC, variable selon son âge et sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. Peut conclure un contrat d'apprentissage aménagé, un jeune travailleur reconnu handicapé par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui s'est substituée aux anciennes " Cotorep "	Selon l'action projetée (embauche, aménagement de poste de travail, formation...), sont susceptibles de recevoir une aide financière de l'Agefiph : • les entreprises du secteur privé, y compris les artisans ; • les organismes et établissements publics soumis au droit privé ; • les organismes de formation, les prestataires de bilans de compétences, les opérateurs de l'insertion et du reclassement...
PRISE EN CHARGE	**Les aides locales** : Au niveau des régions, chaque Conseil Régional peut proposer aux entreprises des aides à la formation. Il en fixe alors librement les conditions d'ouverture. Ces aides peuvent venir compléter les financements de l'Etat, du Fonds Social Européen. De leur côté, communes et départements (Conseils Généraux) sont susceptibles de mettre en place des programmes d'aides aux entreprises. Quid de la nouvelle programmation? **Pour les employeurs :** en plus des aides accordées dans le cadre de tout contrat d'apprentissage, il est prévu : • une prime de l'Etat d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut applicable au premier jour du mois de juillet compris dans la première année d'apprentissage, versée en deux fois, à l'issue de la 1ère et de la 2e année d'apprentissage ; • des aides de l'AGEFIPH : subvention de 3 050 € par année d'apprentissage, aides à la formation du tuteur, à l'accessibilité des lieux de travail, à l'aménagement des situations de travail... Une prime à l'insertion de 1 600 € est versée à l'issue du contrat d'apprentissage si l'employeur conclut un CDD d'au moins 12 mois ou un CDI	**L'AGEFIPH propose des subventions dans le cadre de mesures définies dans son programme d'intervention.** Par exemple : • Dans le cadre de l'aide à l'insertion, pour la signature d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 12 mois, l'Agefiph accorde une prime de : 1 600 € à l'entreprise ; 800 € à la personne handicapée. • Au titre de l'aménagement des situations de travail, l'AGEFIPH verse une subvention calculée en fonction de l'intérêt du projet, de la déficience de la personne handicapée concernée et des obligations légales de l'employeur. L'aide peut couvrir la totalité des aménagements.

CONTACT :
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi de Lorraine.
10 rue Mazagran BP 676 54063 NANCY CEDEX - Tél. : 03 83 30 89 20

Aides Logistiques Et Financières ETAT

ETAT	Le Contrat à Durée Déterminée Senior	EMT : Évaluation en Milieu de Travail
SYNTHESE	Dans leur accord du 13 octobre 2005 « relatif à l'emploi des seniors », signé le 9 mars 2006, les partenaires sociaux ont considéré que l'aménagement des dispositions relatives au contrat à durée déterminée (CDD) pouvait favoriser le retour à l'emploi des seniors et aussi leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils ont ainsi prévu le recours à un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Cette disposition conventionnelle a été transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 (JO du 29). La particularité du CDD « senior » tient au public visé, à la durée (renouvellement compris) du contrat et aux situations dans lesquelles il peut y être recouru. Pour le reste, le CDD senior relève des dispositions applicables à tous les autres CDD, dont les principales sont rappelées ici.	**Tester les compétences techniques de base des candidats en situation réelle de travail, diagnostiquer la pertinence d'une formation.** Le candidat participe à des tâches concrètes en entreprise avec l'aide d'un tuteur. La durée peut osciller entre un et dix jours (cinq jours au maximum pour l'EMT préalable à l'embauche).
PRISE EN CHARGE	Du côté des employeurs le CDD senior peut être conclu par tous les employeurs visés à l'article L. 131-2 du Code du travail, à l'exception des professions agricoles. Ce CDD doit être conclu avec une personne remplissant les conditions visées ci-dessous, afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein. Du côté de la personne recrutée Le CDD "senior" s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).	Les demandeurs d'emploi qui désirent valider un projet professionnel ou dont une entreprise souhaite vérifier, avant une embauche, qu'ils correspondent bien au profil recherché.

Les Partenaires

Les partenaires fondateurs

Projet cofinancé par :

UNION EUROPÉENNE

l'Europe s'engage en Bourgogne avec le FSE

Les partenaires financiers région Lorraine

Projet cofinancé par :

UNION EUROPÉENNE

Les partenaires techniques en Lorraine